



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 23 lipca 2015 r.

DP.II.0702.43.2015.EJ

GABINET MARSZAŁKA SENATU  
wpłynęło dn. 24.07.15.  
nr 3060 podpis. Borusewicz

SEKRETARIAT  
Biura Prac Senackich  
Wpłynęło dn. 27.07.15.  
nr 4716 podpis. [signature]

Pan  
Bogdan Borusewicz  
Marszałek Senatu RP

*Szanowny Panie Marszałku,*

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Roberta Mamąta, złożone podczas 77. posiedzenia Senatu RP w sprawie wymuszania na pracownikach Centrum Zdrowia Dziecka przejścia do pracy do zewnętrznej firmy, przekazane przy piśmie z dnia 1 lipca br., znak: BPS/043-77-3325-MPPS/15, uprzejmie informuję, co następuje:

Prowadzenie polityki kadrowej w zakładzie pracy należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy. Pracodawca może więc zdecydować o powierzeniu wykonywania określonych prac pracownikom, tj. osobom zatrudnionym przez pracodawcę w ramach stosunku pracy, bądź skorzystać w tym zakresie z usług innych firm, w tym firm outsourcingowych. Natomiast pracownicy firm (przedsiębiorstw) świadczących usługi outsourcingu mogą być pozyskani również w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

W związku z powyższym należy zauważyć, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 i 2 Kodeksu pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Jak wynika z art. 26<sup>1</sup> ust. 1 – 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.) w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji

związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Informacje te dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W razie niezawarcia porozumienia w tym terminie, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

Natomiast jeżeli u pracodawców, o których mowa wyżej, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy).

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Ponadto przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (art. 23<sup>1</sup> § 6 Kodeksu pracy).

W związku z tym, że przejmowany pracownik ma być zatrudniany przez nowego pracodawcę na dotychczasowych warunkach, nie znajduje uzasadnienia przyznanie mu prawa do odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

(Dz. U. z 2015 r. poz. 192), gdy pracownik taki zdecyduje o skorzystaniu z uprawnienia, o którym mowa w 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, tj. o rozwiązaniu stosunku pracy. Odprawa taka może natomiast przysługiwać temu pracownikowi w przyszłości, gdy umowa o pracę z nim zostanie rozwiązana z przyczyn go niedotyczących przez nowego pracodawcę (pod warunkiem, że zatrudniający pracodawca będzie zatrudniał 20 lub więcej pracowników, co wynika z art. 1 powołanej ustawy).

Niezależnie od powyższego uprzejmie wyjaśniam, że Minister Pracy i Polityki Społecznej nie posiada żadnych uprawnień kontrolnych wobec pracodawców. Natomiast organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy (art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2015 r. poz. 640). Zatem przeprowadzenie działań kontrolnych w Centrum Zdrowia Dziecka w zakresie opisanym w oświadczeniu Pana Senatora możliwe jest wyłącznie przez inspektorów pracy.

z  
poufności.  
z up. MINISTER  
Radosław Mleczko  
PODSEKRETARZ STANU

MINISTER  
POST- und Fernverkehr  
Kabinett